

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ดร. ฉันทนา เจริญศักดิ์

ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล

ประจำกองผู้ช่วย

ผู้พิพากษาศาลฎีกา



ตรวจสอบตัวบทกฎหมายที่ใช้ในการศึกษา

กฎหมายแรงงาน (แก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง)

บทกฎหมาย	ผลใช้บังคับ
พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	28 มีนาคม 2518
พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534	19 เมษายน 2534
พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544	17 พฤศจิกายน 2544

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

(28 มีนาคม 2518 - ปัจจุบัน)

(กิจการเอกชน)

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

(8 เมษายน 2543 - ปัจจุบัน)

(รัฐวิสาหกิจ)



๒๒๘ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518





พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2518

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายที่

ลักษณะ

☞ กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้

☞ กำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็ว และด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม อันจะนำมาซึ่งความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศชาติเป็นสำคัญ



พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518



หมวด	เนื้อหา	มาตรา
	ชื่อ, วันบังคับใช้, ใช้บังคับ , นิยามศัพท์ , ตั้งสำนักงานที่เกี่ยวข้อง	1 - 9
1	ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	10 - 20
2	วิธีระงับข้อพิพาท	21 - 33
3	การปิดงานและการนัดหยุดงาน	34 - 36
4	คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	37 - 44

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518



หมวด	เนื้อหา	มาตรา
5	คณะกรรมการลูกจ้าง	45 - 53
6	สมาคมนายจ้าง	54 - 85
7	สหภาพแรงงาน	86 - 111
8	สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน	112 - 120
9	การกระทำอันไม่เป็นธรรม	121 - 127

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518



หมวด	เนื้อหา	มาตรา
10	บทกำหนดโทษ	128 - 159
	บทเฉพาะกาล	160 - 163

ลักษณะสำคัญ



- ✓ เป็นกฎหมายสังคม
- ✓ มีโทษทางอาญา
- ✓ เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย
(คำพิพากษาฎีกาที่ 1217 / 2535)

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ : เกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1217/2535



การนัดหยุดงานที่กระทำโดยสหภาพแรงงานซึ่งแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ถือว่าเป็นการกระทำแทนลูกจ้างทุกคนที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานดังกล่าว และเมื่อได้มีการแจ้งนัดหยุดงานโดยชอบแล้ว สมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นทุกคนก็มีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้ ซึ่งสิทธิดังกล่าวเกิดขึ้นตาม **พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อันเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน** แม้ลูกจ้างบางคนจะได้ทำหนังสือว่ามีความประสงค์จะเข้าทำงานตามปกติก็หาทำให้สิทธิที่จะหยุดงานที่มีอยู่ตามกฎหมายระงับไปไม่ การที่ลูกจ้างดังกล่าวไม่มาทำงานในระหว่างที่ยังอยู่ในช่วงระยะเวลานัดหยุดงานโดยชอบจะถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้

11



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง : ต้องไม่ขัดกฎหมาย ??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 18660-18677 / 2557

”เงินใดจะเป็นค่าจ้าง ต้องเป็นไปตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5”

การที่นายจ้างกับสหภาพแรงงานทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดให้จ่าย “ค่าครองชีพ” เป็นรายเดือนทำนองเดียวกับเงินเดือน โดยไม่ปรากฏว่าเกี่ยวข้องกับภาวะค่าครองชีพโดยเฉพาะหรือจ่ายเพื่อช่วยเหลืออื่นใด ค่าครองชีพดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้างที่ต้องนำไปรวมคำนวณค่าล่วงเวลา

ข้อตกลงฯ ในส่วนที่ไม่ให้นำค่าครองชีพไปคำนวณค่าล่วงเวลา เป็นการฝ่าฝืน พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน ฯ มาตรา 61ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย เป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับ

12



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง : ต้องไม่ขัดกฎหมาย ??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8938 – 8992 / 2552



“ค่าครองชีพ” ที่นายจ้างจ่ายให้เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน จึงเป็น “ค่าจ้าง”

การที่นายจ้างกับสหภาพแรงงานทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีเงื่อนไขไม่ให้นำค่าครองชีพไปคำนวณค่าชดเชย และเงินอื่น ๆ ที่คำนวณจากค่าจ้าง เป็นการฝ่าฝืน พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน ฯ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย เป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับ

13

ระบบแรงงานสัมพันธ์ในกฎหมาย

การร่วมเจรจาต่อรอง COLLECTIVE BARGAINING

ขั้นตอน / วิธีการในการระงับข้อพิพาทแรงงาน

- | | |
|---------------------------------------|--|
| การเรียกร้อง (ม. 13 – 15) | การชี้ขาด (ม. 26 – 29) |
| การเจรจาต่อรอง (ม. 16 – 17) | การปิดงานและการนัดหยุดงาน (ม. 34 - 36) |
| การไกล่เกลี่ย (ม. 21 – 22) | |
| การคุ้มครองระหว่างใช้สิทธิ | การจัดตั้งองค์การลูกจ้าง / นายจ้าง |
| คู่ครองระหว่างกระบวนการ (ม. 31) | หมวด 6 (สมาคมนายจ้าง) |
| การกระทำอันไม่เป็นธรรม (ม. 121 – 127) | หมวด 7 (สหภาพแรงงาน) |
| | หมวด 9 (สหพันธ์) |

ระบบแรงงานสัมพันธ์ในกฎหมาย

การร่วมปรึกษาหารือ JOINT CONSULTATION



คณะกรรมการลูกจ้าง

- ที่มาของคณะกรรมการลูกจ้าง (มาตรา 45 - 46)
- บทคุ้มครองกรรมการลูกจ้าง (มาตรา 52)



นิยามศัพท์สำคัญ

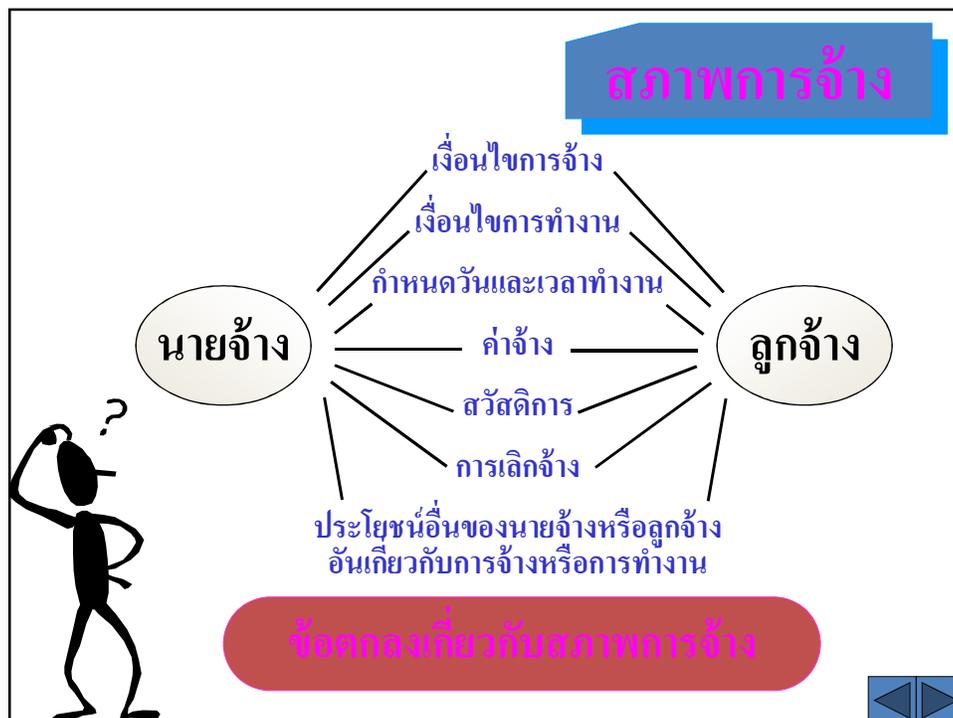
มาตรา 5 คำว่า

- “นายจ้าง” (ตัวจริง, ตัวแทน, รับมอบ)
- “ลูกจ้าง” (ตกลงทำงานเพื่อรับค่าจ้าง)
- “สภาพการจ้าง” (...เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน)
- “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” (เกี่ยวกับสภาพการจ้าง)
- “ข้อพิพาทแรงงาน” (...เกี่ยวกับสภาพการจ้าง)
- “การปิดงาน” (...เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน)
- “การนัดหยุดงาน” (...เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน)

ลูกจ้างทดลองงาน เป็นลูกจ้างตามกฎหมาย คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5586 / 2539

แม้จะเป็น “ลูกจ้างทดลองงาน” ก็มีฐานะเป็นลูกจ้าง
ที่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518 มีสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์กล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมตาม
มาตรา 123 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็มีอำนาจที่จะ
วินิจฉัยคำร้องดังกล่าวได้

(ข้อสอบความรู้ชั้นเนติบัณฑิต สมัยที่ 54 ปีการศึกษา 2544)



416 / 2524 ค่าครองชีพ = ค่าจ้าง / ผลประโยชน์
เกี่ยวข้องกับการจ้าง

4139 / 2530 การจัดที่พัก / จ่ายค่าเช่าบ้านให้ลูกจ้าง

6515 / 2543 การจัดให้มีพยาบาลประจำเรือเพื่อ
ความปลอดภัยของลูกจ้าง



สภาพการจ้าง



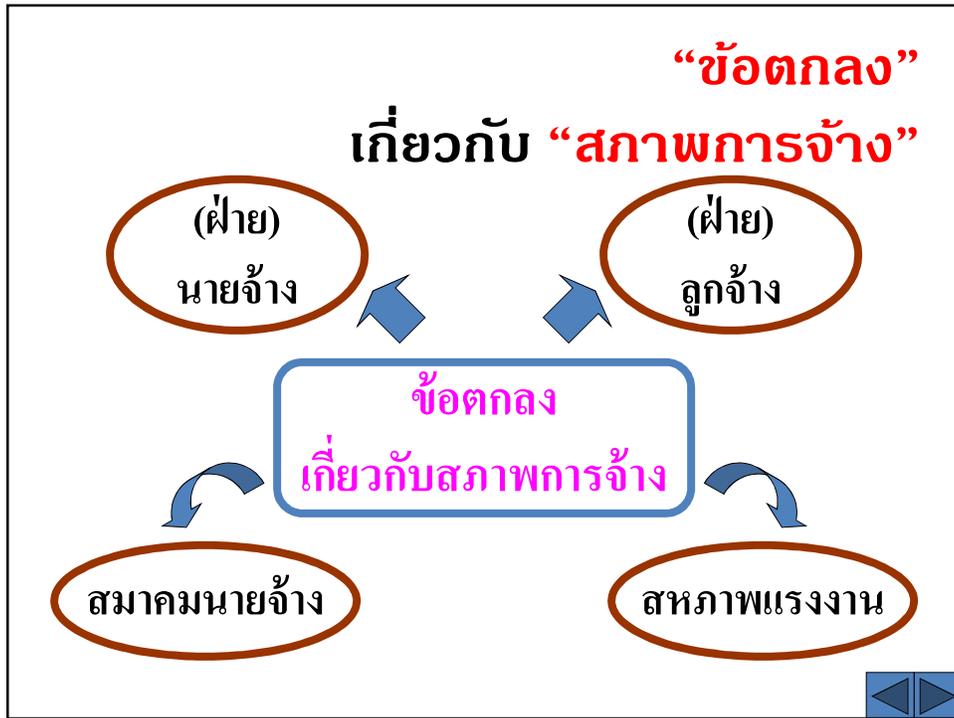
3680 / 2532 การหักค่าจ้างส่งเป็นค่าบำรุง
สหภาพแรงงาน

4503 / 2545 นายจ้างอนุญาตให้สหภาพ
แรงงานมีที่ทำการในบริษัท



สภาพการจ้าง





แบ่งแยก “ความแตกต่าง”

สัญญาจ้างแรงงาน
(ป.พ.พ. มาตรา 575)

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
(พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108)

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
(พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

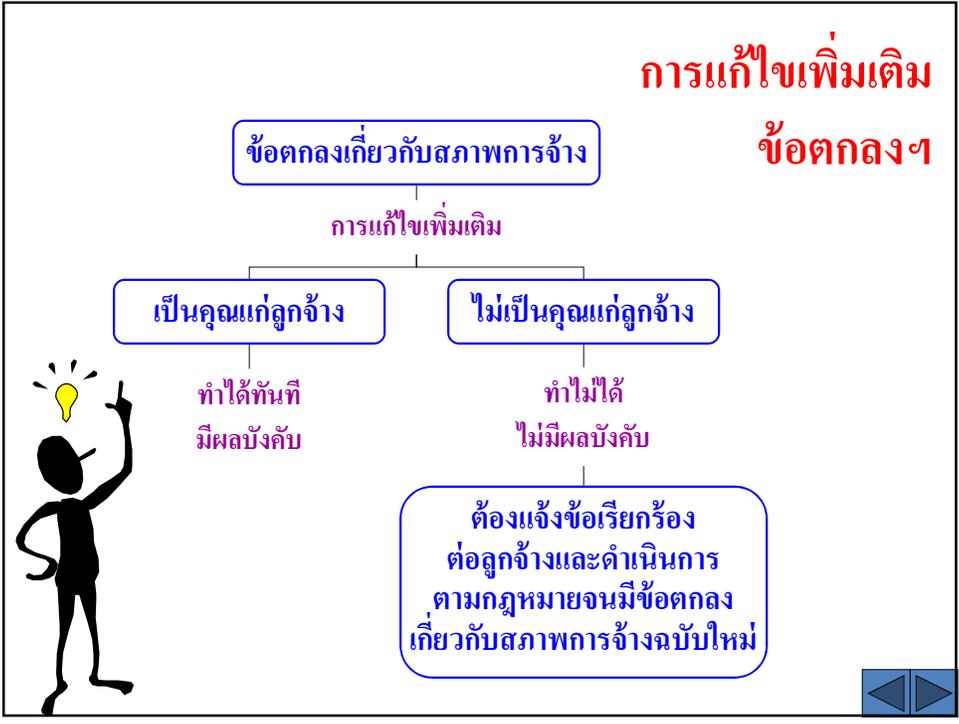


ประเด็นสำคัญ (1)

“กระบวนการเพิ่มเติม แก้ไข
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง”



2



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2498 / 2529

เปลี่ยนแปลง “กำหนด
เกษียณอายุ” โดยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้อง
และไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง
= ไม่มีผลบังคับ



24

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9017 / 2550

ข้อบังคับฯ ระบุว่า “หากจำเป็นนายจ้าง
สามารถกำหนดเวลาทำงานนอกเหนือจากเวลา
ทำงานปกติได้” เดิมมีเวลาทำงาน 7 – 16 น.
นายจ้างประกาศเวลาใหม่เป็น 2 ช่วง คือ 7 –
16 น. และ 16 – 1 น. ทำให้ลูกจ้างรับภาระ
เกินไป

เปลี่ยนแปลงไม่เป็นคุณ ไม่มีผลใช้บังคับ

26

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2019 - 2022 / 2523

นายจ้างเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานและเพิ่ม
ชั่วโมงการทำงาน จาก 7 ชม. เป็น 8 ชม.

โดยลูกจ้างไม่ยินยอม และไม่แจ้งข้อ
เรียกร้อง



ไม่เป็นคุณ ไม่มีผลใช้บังคับ

27



คดีสำคัญ

เกี่ยวกับ “การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง”



28

9017 / 2550

ข้อบังคับฯ ระบุว่า “หากจำเป็นนายจ้าง
สามารถกำหนดเวลาทำงานนอกเหนือจากเวลา
ทำงานปกติได้” เดิมมีเวลาทำงาน 7 – 16 น.
นายจ้างประกาศเวลาใหม่เป็น 2 ช่วง คือ
7 – 16 น. และ 16 – 1 น. ทำให้ลูกจ้าง
รับภาระเกินไป

 เปลี่ยนแปลงไม่เป็นคุณ ไม่มีผลใช้บังคับ

29

3066 - 3189 / 2548 นายจ้างประกาศ
กำหนดเวลาทำงานปกติไว้ไม่เกินสัปดาห์ละ 48
ชั่วโมง แต่ในทางปฏิบัติให้ลูกจ้างบางกลุ่มทำงานไม่
เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง

นายจ้างมีสิทธิประกาศยกเลิกทางปฏิบัติโดยให้
ลูกจ้างทุกกลุ่มทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงได้



ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

30

บทสรุป ... สำคัญ

ที่	ข้อพิจารณา	ทำได้ทันที	ต้องทำตามขั้นตอนก่อน
1	ไม่เป็น การเปลี่ยนแปลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง		
2	เป็น “การเปลี่ยนแปลง” ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่เป็นคุณ (มีผลทันที)		
3	เป็น “การเปลี่ยนแปลง” ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่ไม่เป็นคุณ (ลูกจ้างยอม)		

บทสรุป ... สำคัญ

ที่	ข้อพิจารณา	ทำได้ทันที	ต้องทำตามขั้นตอนก่อน
4	เป็น “การเปลี่ยนแปลง” ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่ไม่เป็นคุณ (ลูกจ้างไม่ยินยอม)		



ขั้นตอนตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

1. แจ้งข้อเรียกร้อง (ม.13 - 15)



2. เจรจา (ม.16 -17)



3. ไกล่เกลี่ย (ม.21 - 22)

4. มาตรการแรงงานสัมพันธ์ (ม.23 - 30, 34)
(ชี้ขาด / ปิดงาน / นัดหยุดงาน)



ที่มาของ “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง”

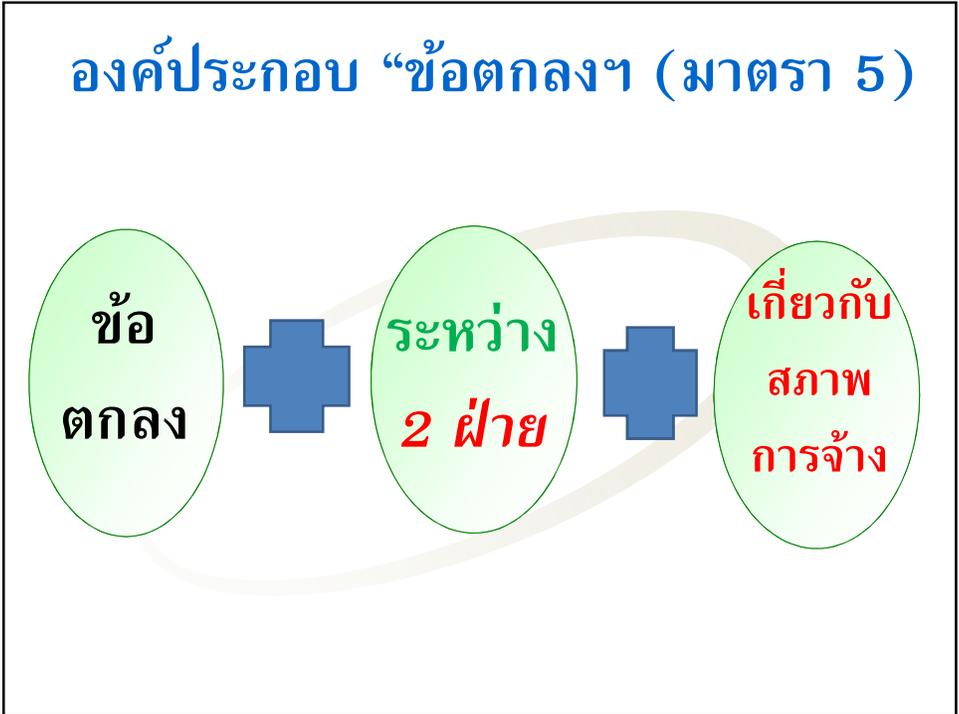
มาตรา
5



มาตรา
10 วรรคสาม

เกิดจากการ
ตกลงกัน
(โดยชัดแจ้ง - ปริยาย)

เกิดโดย
ผลของกฎหมาย



องค์ประกอบ 1 : มีการตกลง (ชัดเจน)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3635 / 2525

ประกาศนโยบายเลื่อนชั้นพนักงานโดยทำเป็นหนังสือถึงผู้จัดการฝ่ายพนักงาน ยังไม่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ต่อมาสภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้อง และนายจ้างตกลงรับเอาประกาศดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับประกาศนั้นจึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

37

องค์ประกอบ 1 : มีการตกลง (โดยปริยาย)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่

9403 - 9495 / 2538

การตกลงอันจะก่อให้เกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น หาได้จำเป็นต้องเฉพาะการตกลงโดยชัดเจนไม่ อาจมีการตกลงโดยปริยาย ก็ได้



38

องค์ประกอบ 2 : ระหว่าง 2 ฝ่าย



องค์ประกอบ 3 : เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2210 / 2523

นายจ้างประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายสุรา
ตกลงให้ลูกจ้าง มีสิทธิซื้อสุราในราคาต่ำกว่าราคาที่
จำหน่ายทั่วไป ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3676 / 2524

นายจ้างให้ลูกจ้างได้รับส่วนลดค่าไฟฟ้า ถือเป็น
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

องค์ประกอบ 3 : เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 651 / 2531

นายจ้างตกลงรับภาระออกภาษีเงินได้บุคคล
ธรรมดาแทนลูกจ้าง ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3676 / 2524

นายจ้างตกลงจ่ายเงินสงเคราะห์ให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน
เพราะเกษียณอายุ เป็นสวัสดิการ หรือประโยชน์อื่นเกี่ยวกับการ
จ้างหรือการทำงาน ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

41

องค์ประกอบ 3 : เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1306 / 2557

ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานระบุว่า
“นายจ้างจะใช้แรงงานจากบริษัทผู้รับเหมาช่วยไม่เกิน 25 % ของ
ลูกจ้างทั้งหมด ถ้าจำเป็นเพิ่มได้ไม่เกิน 30 %” ถือเป็นเงื่อนไข
การจ้างหรือประโยชน์อื่นของลูกจ้าง เพราะหากนายจ้างรับลูกจ้าง
เหมาช่วงไปเรื่อย ๆ จะทำให้สัดส่วนของลูกจ้างตามสัญญาจ้าง
โดยตรงลดลง อาจส่งผลกระทบต่อค่าจ้างและสวัสดิการ
ของลูกจ้าง

จึง “เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง”

42

องค์ประกอบ 3 : เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8114 - 8868 / 2546

นายจ้างจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างตลอดมาจน
เป็นปกติวิสัย โดยไม่ได้คำนึงถึงผลประกอบการหรือ
กำไรสุทธิ แต่ถือตามอายุงานและผลงานของลูกจ้าง
ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ผูกพันนายจ้าง
ต้องถือปฏิบัติ

43

3680 / 2532

การหักค่าจ้างส่งเป็นค่าบำรุง
สหภาพแรงงาน

4503 / 2545

นายจ้างอนุญาตให้สหภาพ
แรงงานมีที่ทำการในบริษัท



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง



ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามมาตรา 10 วรรคสาม

- ❖ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป จัดให้มี
- ❖ ให้ทำเป็นหนังสือ
- ❖ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
= ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง



ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน : ถือเป็นข้อตกลงฯ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8396 - 8399 / 2550

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตาม
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
2518 มาตรา 10 วรรคสาม ด้วย



การแก้ไขเพิ่มเติม

ข้อตกลง

นายจ้าง

ที่ประสงค์จะเปลี่ยนเวลาทำงาน, วันหยุด, สวัสดิการ, ระเบียบข้อบังคับ ... หรือ

ลูกจ้าง

ที่ประสงค์จะได้รับค่าจ้าง, สวัสดิการ, มีความมั่นคงในการทำงาน... เพิ่มขึ้น

ต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งเป็นหนังสือ



ขั้นตอนที่ 1

แจ้งข้อเรียกร้อง

ม. 13 - 15

48



ข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้อง ต้องเป็นหนังสือ

โดยมีรายชื่อผู้เข้าร่วมในการ

เจรจาไม่เกิน 7 คน



นายจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง

- ทำเป็นหนังสือ
- ระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาไม่เกิน 7 คน

1739 /2525

ปิดประกาศ + ส่งสำเนา
ให้หัวหน้าแผนกทราบเพื่อ
ชี้แจงแก่ลูกจ้าง



กรณี

ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง

- (1) ลูกจ้างมิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- ทำเป็นหนังสือ
 - มีรายชื่อ + ตายมือชื่ออย่างน้อย 15 % ของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

(ม. 13)

กรณี

ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง

- (2) ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- ทำเป็นหนังสือ
 - แจ้งข้อเรียกร้องโดยสหภาพแรงงาน
 - ไม่ต้องมีรายชื่อ + ตายมือชื่อลูกจ้าง

* ต้องมีลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเป็นสมาชิกเกินกว่า 20 % *

(ม. 15)

การแจ้งข้อเรียกร้อง

(1) โดย องค์การนายจ้าง



สมาคมนายจ้าง

(2) โดย องค์การลูกจ้าง



สหภาพแรงงาน



การรับข้อเรียกร้อง

ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องต้องแจ้งชื่อตนเอง หรือผู้แทนเป็นหนังสือ ให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องรับทราบ โดยมิชักช้า

(ม. 16)





ขั้นตอนที่ 2

การเจรจา ม. 16 - 17

55



การเจรจา

- ต้องเริ่มเจรจาภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง
- เจรจากันต่อไปกี่ครั้งก็ได้
- เจรจากันนานเท่าใดก็ได้



(ม. 16)



ผลของการเจรจา

หรือ

ตกลงกันได้

1. ทำข้อตกลงฯ ตามแบบ (มาตรา 18)
2. ใช้ได้นานเท่าใด (มาตรา 12)
3. ผูกพันใคร? (มาตรา 19)
4. ห้ามทำสัญญาขัดแย้งฯ (มาตรา 20)

ตกลงกันไม่ได้

เกิดเป็น

“ข้อพิพาทแรงงาน”



ดำเนินการต่อไป

57

การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

หน้าที่นายจ้าง

- ❖ ทำเป็นหนังสือ
- ❖ ลงลายมือชื่อ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง
- ❖ ประกาศโดยเปิดเผย ณ ที่ทำงานอย่างน้อย 30 วัน
- ❖ เริ่มประกาศภายใน 3 วัน นับแต่ตกลงกัน
- ❖ นำไปจดทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่ตกลงกัน

(ม. 18)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5191 / 2539

บันทึกข้อตกลงฯ

มีนายจ้างลงลายมือชื่อฝ่ายเดียว



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ระยะเวลาใช้บังคับ

- (1) นายจ้าง - ลูกจ้าง ตกลงกัน
มีผลตามระยยะเวลานั้น(แต่ไม่เกิน 3 ปี)
- (2) นายจ้าง - ลูกจ้าง ไม่ได้ตกลงกัน
มีผล 1 ปี นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน
- (3) หากสิ้นสุดเวลาตาม (1) และ (2)
มีผลต่อไปอีกคราวละ 1 ปี

(ม. 12)

ผลผูกพัน

(1) กรณี ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องเอง



ผูกพันลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง
/ ผู้เข้าร่วมประชุม

(2) หากมีลูกจ้างเข้าร่วมแจ้งข้อเรียกร้องเกิน 2 ใน 3

(3) หากสหภาพมีสมาชิกเกิน 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมด



ผูกพันลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการ

(ม. 19)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4648 – 4685 / 2531

ลูกจ้าง **มิได้** เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

มิได้ ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง

มิได้ เข้าร่วมประชุมเลือกตั้ง



ไม่ปรากฏว่าสหภาพแรงงานมีสมาชิกเกิน 2 ใน 3

ข้อตกลงไม่ผูกพันลูกจ้างดังกล่าว

▶ ไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5455 – 5565 / 2544

ข้อตกลงฯ ที่เกิดใหม่จะผูกพันเฉพาะลูกจ้าง
ซึ่งทำงานกับนายจ้างในขณะที่ทำข้อตกลงฯ เท่านั้น
**ลูกจ้างลาออกก่อนที่นายจ้างกับสหภาพ
แรงงานจะทำข้อตกลง ฯ**

ข้อตกลง ฯ ดังกล่าวจึงไม่ผูกพันโจทก์



การทำสัญญาขัดแย้งข้อตกลง



- เมื่อ “ข้อตกลงฯ” มีผลใช้บังคับ
- ห้าม! นายจ้างทำสัญญาจ้างกับ
ลูกจ้าง
ขัด / แย้ง กับข้อตกลง
- เว้นแต่! เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

(ม. 20)

64



มาตรา 20 ใช้กับข้อตกลงฯ ที่เกิดจาก การแจ้งข้อเรียกร้อง (โดยชัดแจ้ง)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4208 / 2530

ระเบียบที่นายจ้างประกาศใช้ มิได้เกิด
จากการแจ้งข้อเรียกร้อง
= ไม่อยู่ในบังคับ
มาตรา 19 และ มาตรา 20



ฎีกาที่ **5506/2538** วินิจฉัยทำนองเดียวกัน



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9071 / 2547

ระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จที่นายจ้างจัด
ให้ลูกจ้างทุกคน มิใช่สวัสดิการที่เกิดจากการแจ้งข้อ
เรียกร้อง เมื่อลูกจ้างยินยอมให้เงินบำเหน็จเป็นเงิน
สะสม และให้ถือว่าเงินสะสมเป็นค่าชดเชย

ข้อตกลงดังกล่าวไม่ขัดมาตรา 20 มีผลใช้บังคับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4301 - 4302 / 2548



นายจ้างแก้ไขข้อบังคับฯ โดยกำหนด
ระยะเวลาทดลองงานจาก 115 วัน เป็น 1 ปี เป็นการ
แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงฯ ที่เกิดจากการยื่นข้อ
เรียกร้องที่ขัดแย้งกับข้อตกลงฯ ที่มีผลใช้บังคับ การที่
นายจ้างทำสัญญาขัดกับข้อตกลงฯ ที่มีผลใช้อยู่ ซึ่งไม่
เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ตกเป็นโมฆะ ตาม ป.พ.พ.
มาตรา 150



ลูกจ้างที่เข้ามาภายหลัง ได้รับความคุ้มครองตาม ม. 20 หรือไม่??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1707 / 2527

ลูกจ้างที่เข้ามาทำงานหลังข้อตกลงฯ
มีผลใช้บังคับ
= ได้รับความคุ้มครอง ตามมาตรา
20 ด้วย



68

ข้อพิพาทแรงงาน



เมื่อแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว...

➤ ไม่เจรจาภายใน 3 วัน นับแต่

วันรับข้อเรียกร้อง

➤ เสร็จครั้งแรกใน 3 วัน แต่ต่อมาตกลงกัน
ไม่ได้

ถือว่ามี “ข้อพิพาทแรงงาน” เกิดขึ้น

(ม. 21)

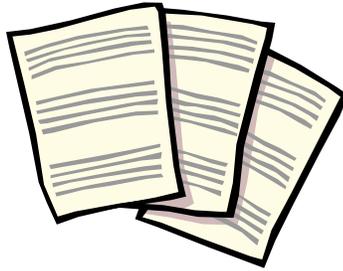


ขั้นตอนที่ 3

การไกล่เกลี่ย
ม. 21 - 22

70

การแจ้งข้อพิพาทแรงงาน



ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องมี
หน้าที่แจ้งเป็นหนังสือให้
“พนักงานประนอมข้อพิพาท
แรงงาน” ทราบภายใน 24
ชั่วโมงนับแต่เวลาที่เกิดข้อ
พิพาทแรงงาน

(ม. 21)

แจ้งนอกเวลาทำการ นับอยู่ใน 24 ชั่วโมง หรือไม่??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6535 - 6775 / 2543

สหภาพแรงงาน ท. ทำหนังสือแจ้งพนักงานประนอม
ข้อพิพาทแรงงานทราบตามมาตรา 21 **ในวันอาทิตย์** ซึ่ง
เป็นวันหยุดราชการ โดยนำไปยื่นต่อ ส. ซึ่งทำหน้าที่เป็น
เวรประจำการของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

**ถือได้ว่า สหภาพแรงงาน ท. ได้แจ้งข้อพิพาท
แรงงานเป็นหนังสือต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน
(ชอบด้วยมาตรา 21) แล้ว**



72

การไถ่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

- ❖ โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน
- ❖ ระยะเวลาไถ่เกลี่ย = 5 วัน
- ❖ ผลการไถ่เกลี่ย

ตกลงกันได้

- ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ
- ลงลายชื่อผู้แทนสองฝ่าย
- นายจ้างประกาศ + จัดทะเบียน

ตกลงไม่ได้



ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

(ม.22)

ผลของการไถ่เกลี่ย

หรือ

ตกลงกันได้

1. ทำข้อตกลงฯ ตามแบบ (มาตรา 18)
2. ใช้ได้นานเท่าใด (มาตรา 12)
3. ผูกพันใคร? (มาตรา 19)
4. ห้ามทำสัญญาขัดแย้งฯ (มาตรา 20)

ตกลงกันไม่ได้

เกิดขึ้น

**“ข้อพิพาทแรงงาน
ที่ตกลงกันไม่ได้”**



ดำเนินการต่อไป



ขั้นตอนที่ 2

การใช้มาตรการแรงงานสัมพันธ์ ม. 23 - 30, 34

ชี้ขาด (บังคับ / สมครใจ) - นายจ้างปิดงาน - ลูกจ้างนัดหยุดงาน

75

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518



วิธีการ	การใช้มาตรการแรงงานสัมพันธ์	มาตรา
1	กิจการสำคัญ / สถานการณ์พิเศษ : เข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับ (ค.ร.ส.)	23 - 25
2	กิจการทั่วไป : ตั้งผู้ชี้ขาดโดยสมครใจ : นายจ้าง “ปิดงาน” : ลูกจ้าง “นัดหยุดงาน”	26 - 29 34 34

คำวินิจฉัยของ ครส. และคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาด มีผลใช้บังคับ 1 ปี (ตามม. 30)

การระงับข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญ



(ม. 23)

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
ในกิจการทั่วไป นายจ้างและลูกจ้างตกลง
กันตั้งผู้ชี้ขาด (คนเดียวหรือหลายคนก็ได้)
เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้



(ม. 26)



หน้าที่ของผู้ชี้ขาด

ก่อนพิจารณา

- แจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้าง / ลูกจ้างทราบ
- กำหนดวัน - เวลา ส่งคำชี้แจง
- กำหนดวัน - เวลา - สถานที่ ที่พิจารณา

ภายหลังพิจารณา

- ทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ โดยมีข้อความตามมาตรา 29
- ส่งให้ทราบภายใน 3 วัน
- นำคำชี้ขาดไปจดทะเบียนภายใน 15 วัน

(ม.27 - 29)



ระยะเวลาใช้บังคับ

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

= มีผลใช้บังคับ 1 ปี นับแต่วินิจฉัย / ชี้ขาด

(ม. 30)



การปิดงาน / การนัดหยุดงาน

กรณีที่ไม่ห้ามปิดงาน / นัดหยุดงาน

- ❖ ไม่เคยมีข้อตกลง / คำชี้ขาด + ยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง
- ❖ อยู่ในระหว่างดำเนินการเจรจา โกล่เกลี่ย ชี้ขาด
- ❖ อยู่ในระหว่างการบังคับใช้ข้อตกลง คำวินิจฉัย คำชี้ขาด
- ❖ ยังไม่ได้แจ้งให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายทราบล่วงหน้า 24 ชั่วโมง

(ม. 34)

การปิดงาน / การนัดหยุดงาน

กรณีที่ปิดงาน / นัดหยุดงานได้

- ❖ เมื่อมี “ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้”
- ❖ เมื่อมีข้อตกลงฯ และอีกฝ่ายไม่ปฏิบัติตาม หรือ
- ❖ เมื่อมีคำชี้ขาดฯ และอีกฝ่ายไม่ปฏิบัติตาม และ
- ❖ แจ้งให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายทราบล่วงหน้า 24 ชั่วโมงแล้ว

ก่อนนัดหยุดงาน ต้องแจ้งล่วงหน้า 24 ชม.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1589 - 1605 / 2543

โจทก์ทั้ง 62 เป็นลูกจ้าง ใช้สิทธินัดหยุดงานในวันที่ 6 ตุลาคม 2540 เวลา 8 น. แจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2540 เวลา 15 น.

เป็นการแจ้งล่วงหน้าก่อนนัดหยุดงานไม่ถึง 24 ชั่วโมง เป็นการนัดหยุดงานโดยไม่ชอบ



83

กรณีอีกฝ่ายไม่ยอมรับหนังสือแจ้งล่วงหน้า.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 16966 - 17658 / 2556

นายจ้างแจ้งต่อสหภาพแรงงานและพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานแล้วว่า ไม่ประสงค์จะเจรจาไกล่เกลี่ยต่อไป มีผลเท่ากับเกิด “ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้” นายจ้างยอมใช้สิทธิปิดงานได้ตาม ม. 34

การที่จำเลยทำหนังสือแจ้งการปิดงานให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และสหภาพแรงงานทราบ แต่ผู้แทนสหภาพแรงงานปฏิเสธไม่รับหนังสือนั้น ผู้แทนจำเลยจึงอ่านข้อความให้ฟัง เท่ากับจำเลยใช้สิทธิปิดงานเป็นหนังสือ ชอบด้วยมาตรา 34 วรรคสอง แล้ว

84

สหภาพแรงงานนัดหยุดงาน เท่ากับแจ้งแทนสมาชิกด้วย.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1217 / 2535



การนัดหยุดงานที่กระทำโดยสหภาพแรงงานซึ่งแจ้ง
ข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ถือว่ากระทำแทนลูกจ้างทุกคนที่
เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานดังกล่าว

**เมื่อสหภาพแรงงานแจ้งนัดหยุดงานโดยชอบ
ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีสิทธินัดหยุดงานได้
เป็นการนัดหยุดงานโดยชอบ จะถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่
โดยไม่มีเหตุอันสมควรไม่ได้**

85

ปิดงานบางส่วน : ทำได้หรือไม่??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1389 / 2531

**การปิดงานตามมาตรา 5 มิได้บังคับว่าจะต้องหยุดหรือ
ปิดกิจการทั้งหมด และจะให้ลูกจ้างอื่นทำงานต่อไปไม่ได้**

บริษัทจำเลย กับสหภาพแรงงานที่โจทก์เป็นสมาชิก แจ้ง
ข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง แม้นักงาน
ประνομข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ย ก็ไม่สามารถตกลงกันได้
จำเลยจึงเสนอข้อตกลงไปยังลูกจ้างโดยตรง ลูกจ้าง 623 คน
เห็นด้วยจึงทำสัญญาตามข้อเสนอ ส่วนลูกจ้าง 90 คน ไม่เห็น
ด้วย ดังนี้ จำเลยย่อมมีสิทธิปิดงานบางส่วนและไม่ต้องจ่าย
ค่าเสียหายระหว่างปิดงานแก่โจทก์ด้วย

86

แต่>> : ปิดงานบางส่วนต้องกระทำโดย“สุจริต”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7362 / 2559

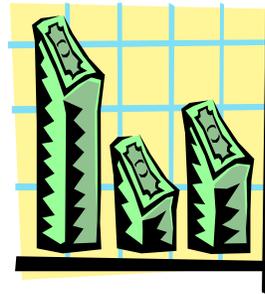


นายจ้างเลือกปิดงาน 5 คน เฉพาะลูกจ้างที่เป็นกรรมการ
สหภาพแรงงาน โดยอ้างว่าไม่ทราบว่าลูกจ้างคนไหนเป็นสมาชิก
สหภาพแรงงาน ทั้งที่สามารถทราบได้

เป็นการจงใจเลือกปฏิบัติ ปิดงานโดยมีเจตนาถ่มน้ำทิ้งให้
ลูกจ้างทั้ง 5 คน ได้รับความเสียหาย ไม่สามารถทนทำงานอยู่
ต่อไปได้ เพราะเหตุที่สหภาพแรงงาน บ. ได้ยื่นข้อเรียกร้อง และ
เป็นการขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน เป็นการ
กระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (1) และ (4)

87

การจ่ายค่าจ้าง



ปิดงาน

➤ โดยชอบ

= ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง นัดหยุดงาน

➤ โดยไม่ชอบ

= ต้องจ่ายค่าจ้าง

(ในรูปค่าเสียหาย)

➤ โดยชอบ

➤ โดยไม่ชอบ

= ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง

การสิ้นสุดของการปิดงาน / การนัดหยุดงาน

การปิดงาน / การนัดหยุดงาน

ยุติเมื่อ

- คู่กรณีตกลงในข้อพิพาทแรงงานได้

- ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องถอนข้อเรียกร้อง



การระงับการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน

❖ การปิดงาน / การนัดหยุดงานที่ทำให้

- เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจ
- เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน
- เป็นภัยต่อความมั่นคง / ขัดต่อความสงบเรียบร้อย

❖ รัฐมนตรีมีอำนาจ “สั่ง”



- เลิกปิดงาน + รับลูกจ้างเข้าทำงาน และจ่ายค่าจ้างให้
- ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ
- ใ้บุคคลอื่นเข้าทำงานแทนลูกจ้าง
- ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

(ม. 35)



ประเด็นสำคัญ (2)



“การคุ้มครองลูกจ้างฯ
ระหว่างใช้สิทธิ”

9



มาตราสำคัญ (เจรจาต่อรอง)

(บทคุ้มครองลูกจ้างระหว่างใช้สิทธิตามกฎหมาย)

มาตรา 31 (คุ้มครองเมื่อแจ้งข้อเรียกร้อง
ระหว่างเจรจา ระหว่างไกล่เกลี่ย ระหว่างชี้ขาด)

มาตรา 123 (การกระทำอันไม่เป็นธรรม : คุ้มครอง
เมื่อข้อตกลงฯ หรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ)

มาตรา 121 (การกระทำอันไม่เป็นธรรม : คุ้มครอง
การดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน และอื่น ๆ)





เรื่องที่ 1

คุ้มครองเมื่อแจ้งข้อเรียกร้อง
ระหว่างเจรจา ระหว่างไกล่เกลี่ย
ระหว่างชี้ขาด

ม. 31

ไม่ใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม : พ้องศาลได้ทันที

33

บทคุ้มครองลูกจ้าง

1. บุคคลที่ได้รับความคุ้มครอง

- ลูกจ้าง
- ผู้แทนลูกจ้าง
- กรรมการ
- ออนุกรรมการ
- สมาชิก
- กรรมการ
- ออนุกรรมการ

สหภาพแรงงาน

สหพันธ์แรงงาน

ซึ่งเกี่ยวข้องกับ
ข้อเรียกร้อง

(ม. 31)

ลงชื่อก่อนกระบวนการเสร็จสิ้น : ถือว่าเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 15347 / 2558



ลูกจ้างมิได้ร่วมลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องมาตั้งแต่ต้น
ระหว่างการไต่เถียง ลูกจ้างมาลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง
เพิ่มเติม เป็นการลงลายมือชื่อในระหว่างกระบวนการใช้สิทธิ
ตามกฎหมาย (กระบวนการยังไม่เสร็จสิ้น) แม้นายจ้างจะ
ปฏิเสธไม่ยอมรับ แต่ก็ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ลงลายมือชื่อในข้อ
เรียกร้องนั้นด้วยแล้ว

จึงเป็นลูกจ้าง “ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง”

95

บทคุ้มครองลูกจ้าง

2. วิธีการคุ้มครอง



- เลิกจ้าง
- โยกย้ายหน้าที่การงาน

3. ระยะเวลาในการคุ้มครอง



(ม. 31)



289 / 2525

สหภาพแรงงานมีสมาชิกไม่ถึง
1 ใน 5 ข้อเรียกร้องจึงไม่สมบูรณ์
นายจ้างปลดลูกจ้างออก
= ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 31

2392 / 2526

การเลื่อนตำแหน่ง มีใช้
การโยกย้ายหน้าที่
ตามมาตรา 31



9

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5209 / 2537



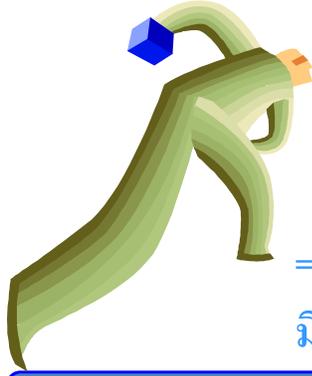
และไม่ดำเนินการต่อไป

= ข้อเรียกร้องยุติโดยปริยาย

นายจ้างย้ายลูกจ้างไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 31

8137 / 2543

โยกย้ายลูกจ้าง



- เพื่อป้องกันเหตุร้าย
- ตามวาระโดยสุจริต
- ย้ายลูกจ้างถึง 1,000 คน
(ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยตรง)
= ใช้อำนาจบริหารที่เหมาะสม
มิใช่การกดดันแก่ง

เหตุจำเป็น / สมควร = มิใช่การฝ่าฝืน มาตรา 31



บทคุ้มครองลูกจ้าง

4. ไม่คุ้มครองหากกระทำการดังต่อไปนี้

- ทุจริตต่อหน้าที่ / กระทำผิดอาญา โดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ที่ได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง
- ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันควร

(ม. 31)





เรื่องที่ 2

การกระทำอันไม่เป็นธรรม

ม.121 - 123

กระทำอันไม่เป็นธรรม : ฟ้องศาลทันทีไม่ได้ ต้องร้องกล่าวหาต่อ ครส. ก่อน

01

การกระทำอันไม่เป็นธรรม UNFAIR LABOR PRACTICES

มาตรา
121

มาตรา
122

มาตรา
123

การกระทำอันไม่เป็นธรรม

ห้าม! นายจ้าง...

- 1) เลิกจ้าง / กระทำการใดๆ อันเป็นผลให้ไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ ฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือเพราะกำลังจะกระทำการดังกล่าว
- 2) เลิกจ้าง / กระทำการใดๆ เพราะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- 3) ขัดขวางการเป็นสมาชิก หรือให้ออกจากการเป็นสมาชิก...
- 4) ขัดขวางการดำเนินการ / การใช้สิทธิ
- 5) แทรกแซงการดำเนินการโดยไม่มีอำนาจโดยชอบ

(ม. 121)

1695 / 2544 เลิกจ้างประธานสหภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับ

ข้อเรียกร้อง เพราะเข้าใจว่ามีนเมาสุรา

ขณะทำงาน มิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม

993 / 2546 สั่งให้ลูกจ้างบางส่วนทำงานจาก 2 กะ เป็น 3 กะ

เป็นการเลือกปฏิบัติเพื่อบีบบังคับไม่ให้ลูกจ้าง

ทนทำงานต่อไปได้

เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 121(1)

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (2)

- (1) บังคับ ชู้เชิญ โดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นหรือต้องออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน
- (2) กระทำการอันเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121



(ม. 122)

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (3)



ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

(ม. 123)

ห้ามเลิกจ้างระหว่างที่ ...

ข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง

ค่าจ้าง

มีผลบังคับใช้



ข้อยกเว้น

- ทุจริตต่อหน้าที่ / กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ...
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- กระทำการใดๆเป็นการยุยง / สนับสนุน / ชักชวนให้ฝ่าฝืนข้อตกลงฯหรือค่าจ้าง

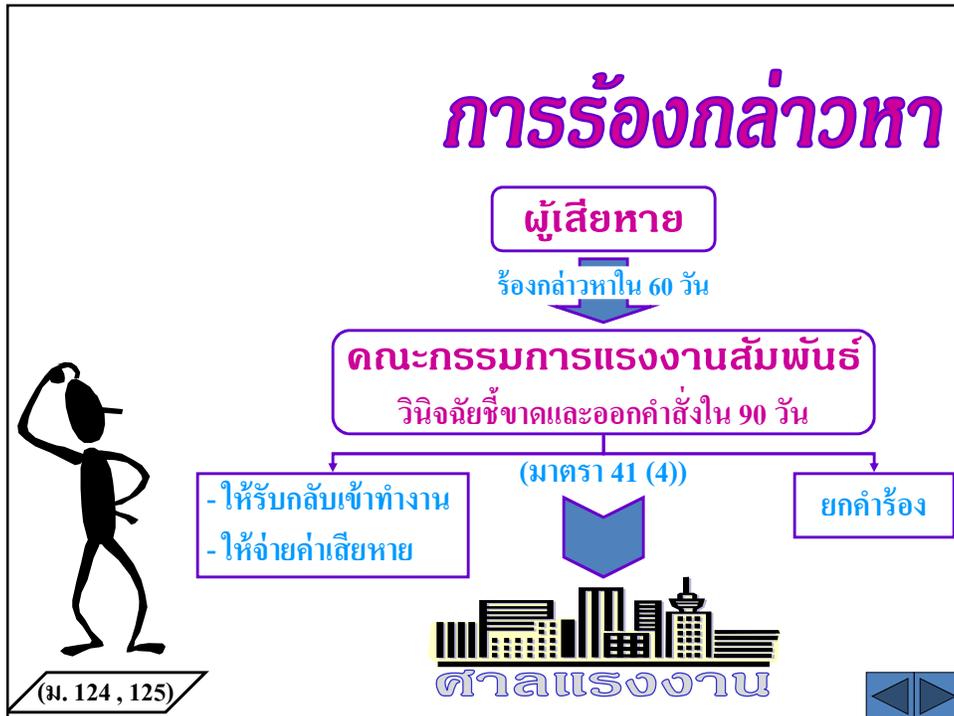
1245 / 2522 ในระหว่างข้อตกลงฯมีผลใช้บังคับ นายจ้างยุบ
เลิกแผนกส่งของและเลิกจ้างโดยไม่หาตำแหน่ง
ให้ ทั้งลูกจ้างมิได้ทำผิดตามมาตรา 123(1)–(5)
เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

1612 – 1636 / 2523 นายจ้างเลิกจ้างเพราะขาดทุน โดยได้
พยายามให้เข้าทำงานใหม่ และได้จ่าย
ค่าชดเชยแล้ว มิใช่การกระทำอันไม่
เป็นธรรม



2844 / 2546 การเลิกจ้างลูกจ้าง
ชั่วคราวเพราะเหตุที่ไม่มีคุณสมบัติตาม
หลักเกณฑ์ที่จะบรรจุเป็นลูกจ้างประจำได้
โดย ไม่มีเจตนาถ่วงถ่วง เป็นการเลิกจ้าง
ที่มีเหตุผล มิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม
ตามมาตรา 123





การดำเนินคดีอาญากรณี...

การกระทำอันไม่เป็นธรรม

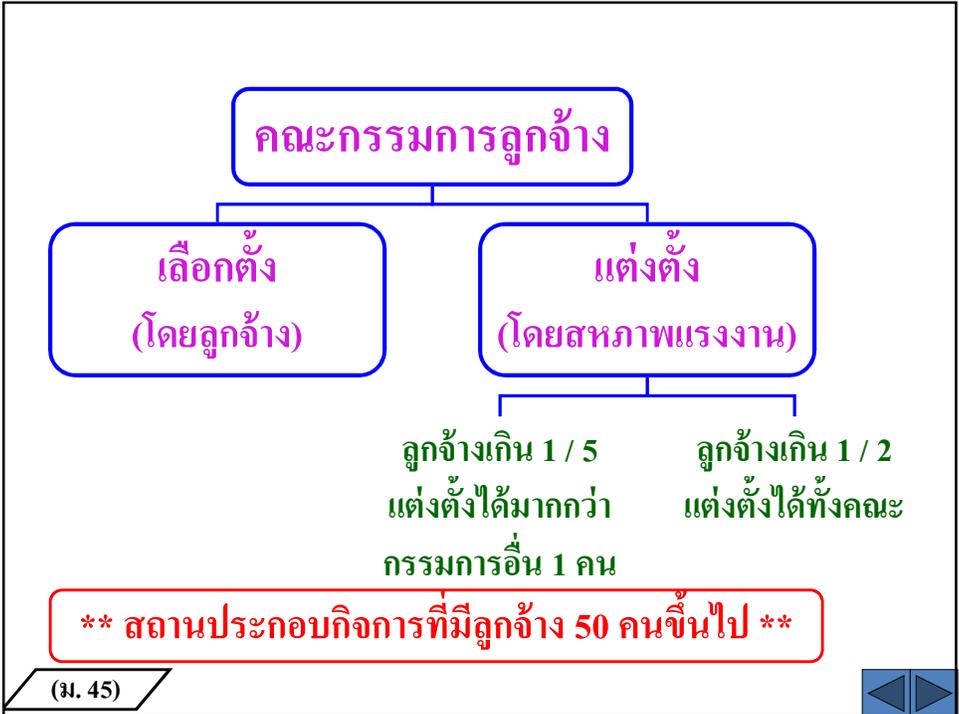
- หากผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่ง ค.ร.ส. 
- การดำเนินคดีอาญากระทำไม่ได้ต่อเมื่อ คดีอาญาระงับ
- ✓ ผู้เสียหายยื่นคำร้องต่อ ค.ร.ส. **และ**
- ✓ ผู้กล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของ ค.ร.ส.

(ม. 126 , 127)

ประเด็นสำคัญ (3)



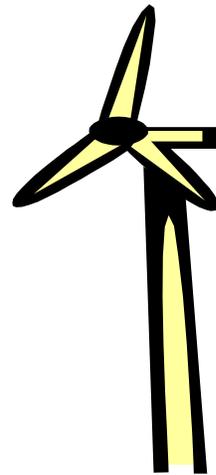
“กรรมการลูกจ้าง”



(ม. 45)

สถานประกอบกิจการ

จำนวนลูกจ้าง	จำนวนคณะกรรมการ
50 – 100 คน	5 คน
101 – 200 คน	7 คน
201 – 400 คน	9 คน
401 – 800 คน	11 คน
801 – 1500 คน	13 คน
1501 – 2500 คน	15 คน
2501 คนขึ้นไป	17 – 21 คน



การคุ้มครองกรรมการลูกจ้าง



นายจ้าง...

- 1) เลิกจ้าง
- 2) ลดค่าจ้าง
- 3) ลงโทษ
- 4) ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่
- 5) กระทำการใดอันอาจเป็นผลให้ไม่สามารถทำงานต่อไปได้



**** เว้นแต่! ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ****

(ม. 52)



การได้รับความคุ้มครอง ต้องกระทำการโดยสุจริต ??

2162/2551



สหภาพแรงงาน จัดประชุมแต่งตั้งโจทก์และ ย. เป็น กรรมการลูกจ้าง โดย
ขณะที่จัดให้มีการประชุมนั้น ธ. ในฐานะประธานสหภาพแรงงานดังกล่าว **ทราบคืออยู่
แล้วว่าโจทก์และ ย. มีเหตุทะเลาะวิวาทกันในที่ทำงานและในเวลาทำงาน โจทก์ถูกพัก
งานระหว่างสอบสวน** แต่สหภาพแรงงานยังแต่งตั้งโจทก์และ ย. เป็นกรรมการลูกจ้าง
ทั้งที่ย่อมคาดหมายได้ว่าโจทก์กับ ย. จะถูกจำเลยเลิกจ้าง การประชุมจัดให้มีขึ้นเมื่อ
วันที่ 17 พฤศจิกายน 2547 เวลาประมาณเที่ยงคืน ที่หน้าบ้านพักของ ธ. ไม่จัดให้เป็น
กิจจะลักษณะ **พฤติการณ์ทั้งหลายสื่อให้เห็นถึงความไม่สุจริตในการแสวงหา
ประโยชน์โดยอาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายอย่างผิดทำนองคลองธรรม ขัดต่อ
วัตถุประสงค์ของกฎหมาย**

การได้รับความคุ้มครอง ต้องกระทำการโดยสุจริต ??

2162/2551



**บทบัญญัติแห่งกฎหมาย เป็นบทบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์คุ้มครองกรรมการ
ลูกจ้างในบางกรณีอาจเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างจึงไม่อาจพอใจ
และกลั่นแกล้งกรรมการลูกจ้างได้ จึงจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานเพื่อให้ศาล
แรงงานตรวจสอบเสียก่อนว่านายจ้างมีเหตุผลสมควรที่จะกระทำการดังกล่าวหรือไม่
เมื่อพฤติการณ์ทั้งหลายสื่อให้เห็นถึงความไม่สุจริตในการแสวงหาประโยชน์โดยอาศัย
บทบัญญัติแห่งกฎหมายอย่างผิดทำนองคลองธรรมและขัดต่อวัตถุประสงค์ของกฎหมาย
โจทก์จึงไม่อาจอาศัยเหตุแห่งการเป็นกรรมการลูกจ้างมาขอความคุ้มครองจากศาล
แรงงานกลางเพื่อให้ศาลแรงงานกลางเพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างกับให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้า
ทำงานและชดใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ได้**

การได้รับความคุ้มครอง ต้องกระทำการโดยสุจริต ??

2162/2551



การใช้สิทธิโดยไม่สุจริตเป็นการวินิจฉัยไปถึง **อำนาจฟ้อง** ของโจทก์อัน เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้จำเลยจะไม่ได้ให้การต่อสู้ไว้ ศาลแรงงานกลางก็มีอำนาจยกชั้นวินิจฉัยและพิพากษาคดีได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5) ประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 31

1459 / 2524 ยื่นคำร้องขอเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง อ้างว่า ... ไม่พอใจการทดลองงาน + คุณสมบัติไม่เหมาะสม ทางใต้สวน นำสืบว่าขาดทุนต้องการลดคนงาน = ไม่มีเหตุที่จะอนุญาตให้เลิกจ้างได้

2675 / 2524 เมื่อศาลแรงงานอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้าง หรือกระทำการใดๆต่อกรรมการลูกจ้างแล้ว จะไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมอีก



39 / 2531 เมื่อศาลอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างแล้ว
นายจ้างยอมเลิกจ้างได้ทันที
(ไม่ต้องรอผลคดีชั้นอุทธรณ์)

3016 / 2533 นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยไม่
ขออนุญาต ถือว่ามีความผิดตามมาตรา
52 นับแต่วันที่เลิกจ้าง
(เป็นความผิดสำเร็จ + มิใช่ความผิดอันยอมความได้)



8013 / 2538 นายจ้างขอลงโทษกรรมการลูกจ้างด้วยการตัดเงินเดือน
เป็นหนังสือ ศาลอนุญาตให้ตัดเงินเดือนด้วยวาจาได้
เมื่อศาลอนุญาตแล้ว นายจ้างจึงดำเนินการลงโทษ
นั้นต่อไปได้

4511 – 4512 / 2541 นายจ้างขอเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างเพราะมี
วันลาอ่อนหลังในปี 2538 – 2540 เกิน 45 วัน
โดยไม่ปรากฏว่าการลาในรอบปีดังกล่าวไม่
ชอบด้วยข้อบังคับ จึงไม่มีเหตุสมควรเพียง
พอที่จะอนุญาตให้เลิกจ้างได้



1389 / 2544 กรรมการลูกจ้างและรองประธานสหภาพ

ชักชวนคนงานเล่นการพนัน ฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง

ศาลแรงงานอนุญาตให้เลิกจ้าง

2845 - 2847 / 2546 ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างที่

มิได้เป็นกรรมการลูกจ้าง ไม่ต้องขออนุญาตศาลแรงงาน



1695 / 2544 เลิกจ้างประธานสหภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับ

ข้อเรียกร้อง เพราะเข้าใจว่ามีนเมาสุรา

ขณะทำงาน มิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม

993 / 2546 สั่งให้ลูกจ้างบางส่วนทำงานจาก 2 กะ เป็น 3 กะ

เป็นการเลือกปฏิบัติเพื่อบีบบังคับไม่ให้ลูกจ้าง

ทนทำงานต่อไปได้

เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 121(1)

